



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ២២/០៩—ក្នុងស អាជ្ញាវិល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់ពរដ្ឋាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមពរដ្ឋាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: ឈីវ កិរម្យ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ទួន សុំផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ភ្នំបូល អាជ្ញាវិល លីមីតធីត

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទួល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤៦ ០៤៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក វី វ៉ាន់ឡូ

ប្រធានស្តីទីផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- លោក រឿន វណ្ណារ៉ា

មន្ត្រីសម្របសម្រួល

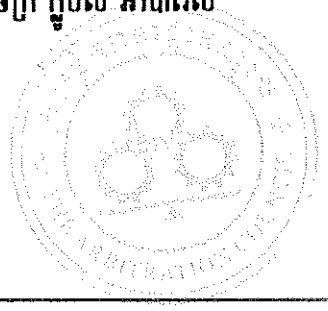
២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សម្ព័ន្ធសហជីព-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ភ្នំបូល អាជ្ញាវិល

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទួល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៨ ៦២៣

ទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព CCAWDU
- ២- លោក អែម សុភ័ក្រ្ត មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព CCAWDU
- ៣- លោក ខួន សំណាង ប្រធានសហជីព CCAWDU ប្រចាំរោងចក្រ
- ៤- កញ្ញា នៅ សារីន សកម្មជនសហជីព
- ៥- កញ្ញា វិទូ វិណា សកម្មជនសហជីព
- ៦- កញ្ញា ហ៊ុន សុខជា កម្មការិនី

បញ្ជាក់ទូទៅ

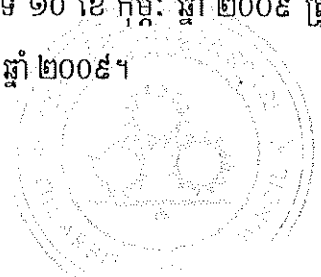
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- កម្មករនិយោជិតវេយបំបែកនៅដដែល ។ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពដំណើរការផលិតកម្មវេយបំបែក ទេ ។
- ២- កម្មករនិយោជិតសុំបន្តកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ២៦០ នាក់ ហើយប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណុច កំណត់ទៅជាមិនកំណត់ ។ បច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុនពុំមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ទេ ។
- ៣- កម្មករនិយោជិតវេយបំបែកវេនថ្ងៃទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ ៣០ដុល្លារម្នាក់ៗ ជារៀងរាល់ខែបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលវេនថ្ងៃ ។ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៥៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។



Mea

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អាគារ A វិទ្យុស៊ីនេមាស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:៣០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អ ។ បន្ទាប់មក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ ដដែលនេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាតចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ តាមរបាយការណ៍មិនសះស្បើយស្តីពីវិវាទការងាររួម លេខ ០៥៨/០៩ គប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ២០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:៣០ នាទី រសៀល) ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះស្បើយទាំង ០៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាត គឺចំណុចវិវាទទី២ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំដកចេញ ។ ដូច្នេះ ចំណុចមិនសះស្បើយនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី៣ ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារថា ការទាមទារចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី៣ ជាការទាមទារជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយគ្នា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពដាក់ចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះ បញ្ចូលជាវិវាទតែមួយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឥស្សតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥត្តតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

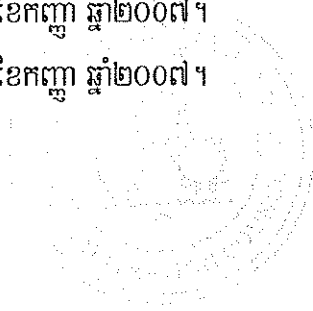
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៉ាវែល ជួនលោក រី វ៉ាន់ឡូ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។



Handwritten signature

- ២- សារណាសង្ខេបស្តីពីសំណុំរឿងលេខ ២២/០៩ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៊ីវែល លេខ ១៨១០ ពណ .នតក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាលេខ ១២៩៥/០៧ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ជំរាបជូនលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន JUSCA Garments (Cambodia) Ltd ស្តីពីសំណើសុំប្តូរនាមករណ៍ក្រុមហ៊ុន JUSCA Garments (Cambodia) Ltd ទៅជាក្រុមហ៊ុន Global Apparels Limited និងតំកល់លក្ខន្តិកៈថ្មី ។
- ៥- លិខិតលេខ ១៨១០ ពណ,នតក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ជំរាបមក ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៊ីវែល ស្តីពីករណីសុំផ្លាស់ប្តូរនាមករណ៍ក្រុមហ៊ុន និងតំកល់លក្ខន្តិកៈថ្មី ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គាស្តា ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៧០ កបវ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៧- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គាស្តា ហ្គាមេន និងលោក ហួត តឹមហិន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៣ ។
- ៨- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៊ីវែល និងឈ្មោះ សេរីន សានី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ថេរវេលាជាក់លាក់រវាងក្រុមហ៊ុន ក្នុងល អាប៊ីវែល និងឈ្មោះ យ៉ាវ ស៊ីវិន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១០- របាយការណ៍ប្រជុំការងារស្តីពីការផ្ទេរវេនយប់ទៅវេនថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- របាយការណ៍ប្រជុំការងារស្តីពីការផ្ទេរវេនយប់ទៅវេនថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករវេនយប់ប្តូរមកវេនថ្ងៃ Line 15 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករវេនយប់ប្តូរមកវេនថ្ងៃ Line 16 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករវេនយប់ប្តូរមកវេនថ្ងៃ Line 17 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករវេនយប់ប្តូរមកវេនថ្ងៃ Line 18 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករវេនយប់ប្តូរមកវេនថ្ងៃ Line 19 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៧- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករវេនយប់ប្តូរមកវេនថ្ងៃ Line 20 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។



Handwritten signature

- ១៨- លិខិតរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន ក្នុងឈ្មោះ អាប៉ាវែល គោរពជូន បុគ្គលិក-កម្មករធ្វើការវេនយប់ ស្តីពីការប្តូរវេន និងទីតាំងរបស់បុគ្គលិក-កម្មករវេនយប់ទៅធ្វើការនៅវេនថ្ងៃនៃអាគារថ្មីក្រុមហ៊ុន ក្នុងឈ្មោះ អាគារ B ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៩- លិខិតរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន ក្នុងឈ្មោះ អាប៉ាវែល គោរពជូន បុគ្គលិក-កម្មករធ្វើការវេនយប់ដែលមានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ស្តីពីការចាត់ចែងប្តូរវេនធ្វើការរបស់បុគ្គលិក-កម្មករវេនយប់ដែលមានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់មកធ្វើការវេនថ្ងៃវិញ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងអាគាររងរ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ក្នុងឈ្មោះ អាប៉ាវែល លីមីតធីត លេខ ០៥៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងឈ្មោះ អាប៉ាវែល លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

វទ្ធតម្រូវ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ក្នុងឈ្មោះ អាប៉ាវែល បានដំណើរការ នៅឆ្នាំ២០០៣ ។ បច្ចុប្បន្ន មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជាង ៣០០០ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០០ នាក់ ដែលធ្លាប់ធ្វើការងារវេនយប់ ។



- នៅក្នុងរោងចក្រនេះ មានសហជីព ចំនួន ៧ ហើយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៃ រោងចក្រ ក្របីល អាប៉ាវែល ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងក្តីនេះ ។
- ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ប្រមាណជាង ៣០០ នាក់ ដែលធ្លាប់ធ្វើការវេនយប់នេះ មានកម្មករ និយោជិតចំនួន ២៥៣ នាក់ ជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៃរោងចក្រ ក្របីល អាប៉ាវែល ។ សហជីពនេះពុំមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

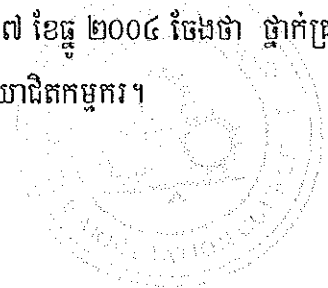
**ចំណុចវិវាទទី ១ និងទី៣ : កម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ធ្វើការងារវេនយប់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាវេនយប់ដដែលវិញ ។
ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុន ប្តូរទៅការងារវេនថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន៣០ ដុល្លារ
អាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ខែរបស់ពួកគាត់ ជារៀងរាល់ខែ ។**

- ក្រុមហ៊ុន បានផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់ចំនួន ២០០ ភាគរយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែល បានចូលបំរើការងារ នៅមុនពេលវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានធ្វើការកែប្រែការផ្តល់អត្រា ប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលបំរើការងារ នៅក្រោយពេល វិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានធ្វើការកែប្រែការផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់ ចំនួន ១៣០ ភាគរយ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់ ស្របតាមការកែប្រែនេះ ។
- ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចបិទការងារវេនយប់ ហើយបានតម្រូវឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើការវេនយប់ទាំងអស់ ប្តូរមកធ្វើការនៅវេនថ្ងៃវិញ ដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភព លោក បានជះឥទ្ធិពលដល់រោងចក្រ ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យគ្មានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីនឹង ជួលកម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើការមួយវេនទៀត គឺការងារវេនយប់នេះទេ ។ ក្នុងមកក្រុមហ៊ុនបង្កើតការ ងារវេនយប់ គឺដើម្បីបំពេញតម្រូវការការងារនៅពេលដែលមានការបញ្ជាទិញច្រើន ។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ទាំង ៣០០ នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ។ នៅក្នុង ខ ទី៦ នៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ទាំងអស់ ចែងថា :

‘វេនទី១: ចាប់ពីម៉ោង ៦:៣០នាទី ដល់ម៉ោង ១៥:១៥នាទី ដោយសម្រាកថ្ងៃត្រង់ពីម៉ោង ១០:៣០ ដល់ ម៉ោង ១១:១៥នាទី

‘វេនទី២: ចាប់ពីម៉ោង ១៥:០០ ដល់ម៉ោង ៣:៣០ នាទីទៀបក្តី ដោយសម្រាកបាយយប់ ពីម៉ោង ២៣:០០ ដល់ម៉ោង ២៣:៣០ នាទី ។ ពេលម៉ោង និងវេនធ្វើការ របស់និយោជិតអាច ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ទៅតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលមានការចាំបាច់ ។

- ចំណុច ក.៣ ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ២០០៤ ចែងថា ថ្នាក់គ្រប់ គ្រងមានភារកិច្ចចាត់តាំង បែងចែកការងារ និងវេនធ្វើការរបស់និយោជិតកម្មករ ។

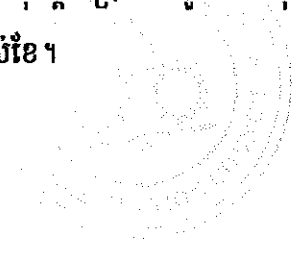


Handwritten signature or mark.

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមក នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុន ធ្លាប់បានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិត ពីការងារវេនយប់ មកធ្វើការងារវេនថ្ងៃ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៦ ក្រុម សរុបចំនួនប្រមាណ ៣០២ នាក់ ដោយមិនមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ មិនឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនេះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ គ្រាន់ តែបញ្ជាក់ថា កាលនោះ កម្មករនិយោជិតមិនមានការតវ៉ា ពីព្រោះមកពីគាត់មិនសូវយល់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើការប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣០០ នាក់នេះ គឺជាវិធានការណ៍ ដើម្បីរក្សានិរន្តរភាពផលិតកម្ម និងជៀសវាងការក្រៀមក្រាម ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការងារវេនយប់ តាំង ពីដំបូងមកម្ល៉េះ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗប្រសើរជាងការងារវេនថ្ងៃ ។ ការ ងារវេនយប់កម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រមាណ ១៣០ ដុល្លារអាមេរិក ជាមធ្យមក្នុងមួយ ខែ ហើយពេលផ្លាស់ប្តូរមកការងារវេនថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ពី ៦០-៧០-៨០ ដុល្លារអាមេរិក ជាមធ្យមក្នុងមួយខែ ។ ហេតុនេះហើយ បើក្រុមហ៊ុនប្តូរការងាររបស់ពួកគាត់ពីការងារ វេនយប់ មកការងារវេនថ្ងៃ បណ្តាលឱ្យពួកគាត់មានការពិបាកដោះស្រាយជីវភាព ពីព្រោះពួកគាត់ធ្លាប់ ជួលបន្ទប់ស្នាក់នៅមានទំហំធំ មានតម្លៃខ្ពស់ជាងធម្មតា និងម្យ៉ាងពួកគាត់មានទំលាប់ធ្វើប្រាក់ទៅផ្ទះ បានច្រើនផងដែរ ។ ដូច្នេះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការងារវេនយប់របស់កម្មករនិយោជិតនៅដដែលវិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកអំណះអំណាងថា មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់សិទ្ធិជូន កម្មករនិយោជិត ក្នុងការរក្សានូវអត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយណា ដែលប្រសើរជាងច្បាប់ ។ កម្មករ និយោជិត ធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់ អត្រាខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនថ្ងៃ ដែល ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានកិរិយាជីវភាពប្រសើរ ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ ដែលត្រូវតែរក្សាជូនពួកគាត់ ។
- ផ្អែកលើកំណះកំណាងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត នឹងព្រមទទួល ការផ្លាស់ប្តូរពីការងារវេនយប់ មកការងារវេនថ្ងៃនេះ ប្រសិនបើ និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ខែរបស់ពួកគាត់ជារៀងរាល់ខែ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ : កម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ធ្វើការងារវេនយប់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាវេនយប់ដដែលវិញ ។
 ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុន ប្តូរទៅការងារវេនថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ចំនួន៣០ ដុល្លារ អាមេរិកបន្ថែម លើប្រាក់ខែរបស់ពួកគាត់ ជារៀងរាល់ខែ ។



Handwritten signature

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចធ្វើការបិទការងារវេនយប់ ហើយបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីការងារវេនយប់ មកការងារវេនថ្ងៃ ដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក បានជះឥទ្ធិពលដល់រោងចក្រ ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យគ្មានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីនឹងជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការងារវេនយប់បន្តទៀតបាន ។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការងារវេនយប់ជូនកម្មករនិយោជិត នៅដដែល ដោយហេតុថា ការងារវេនយប់ កម្មករនិយោជិតទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងការងារវេនថ្ងៃ ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅការងារវេនថ្ងៃសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ខែរបស់ពួកគាត់ជារៀងរាល់ខែ ។

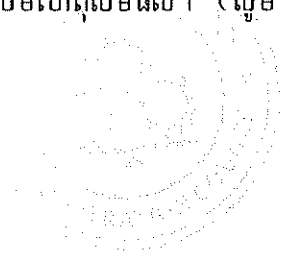
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីការងារវេនយប់ មកការងារវេនថ្ងៃនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និង សមហេតុសមផល ដែរឬទេ? តើកម្មករនិយោជិតវេនយប់ ប្តូរមកវេនថ្ងៃ មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ខែជារៀងរាល់ខែ ដែរឬទេ?

តើក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីការងារវេនយប់ មកការងារវេនថ្ងៃនេះ ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ឬទេ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អកណ្តាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃឹកស៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រឹស្តីប្រកាស កូមារី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៣៣/០៧-ប្រកាស ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វេ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ៨៤/០៨-ទ្រឹស្តីប្រកាស កូមារី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩-ក្តីប័ណ្ណ អាប៉ាវែល) ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។ (សូម



Ahea

មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ លេខ ៥៤/០៦-ប្រាយ ស្តាយ លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ០៨/០៩-ក្នុងល អាចារ្យវិណ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺ និយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរវេនកម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះ ធ្វើឡើងដោយស្រប ច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ និយោជកមានហេតុផលថា ការផ្លាស់ប្តូរវេន ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីការងារវេនយប់ មកការងារវេនថ្ងៃនេះ គឺដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក បានទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់ និងជះឥទ្ធិពលដល់រោងចក្រ ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យគ្មានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីនឹងជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការងារវេនយប់បន្តទៀតបាន ។ កាលពីមុន ក្រុមហ៊ុនបង្កើតការងារវេនយប់ គឺ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការការងារ នៅពេលដែលមានការបញ្ជាទិញច្រើន ។ ចំណែកឯ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ទទួល ស្គាល់ហេតុផលដែលនិយោជកលើឡើងនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា ការងារវេនយប់ទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ខ្ពស់ជាងការងារវេនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមកនោះ ទើបពួកគាត់សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សា ការងារវេនយប់នេះនៅដដែល ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាង ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ពិតជាបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យការបញ្ជាទិញមានការធ្លាក់ចុះ ពិតប្រាកដ មែន ។ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ទទួលស្គាល់ នូវបញ្ហាសំបាករបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីការងារវេនយប់ មកការងារវេន ថ្ងៃ គឺមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

យោងតាម មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា : " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមាន ការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិង និយោជក ។ កិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវនៅក្រោម វិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែល ភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។" តាមមាត្រា ៦៥ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ថា វិធានអាជ្ញាធិត្រូវបានយកមកអនុវត្ត នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែរ ដូច្នេះ មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ត្រូវយកមកអនុវត្ត ចំពោះភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើចែងថា " កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹង អាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមរបស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុចរិត និងតាម បំណងនៃគូភាគី ។ កិច្ចសន្យាមានអនុភាពតែទៅលើភាគីនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះ ។" តាមមាត្រា ២២ នេះ និយោជក

និងកម្មករនិយោជិត មានភាពព្រួយបារម្ភអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងារ ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាអនុវត្ត ព្រោះ វាជាច្បាប់របស់ភាគី ។

យោងតាមកិច្ចសន្យាការងារមានទិវាវេលាមិនកំណត់ ដែលបានចុះរវាងកម្មករនិយោជិត ដែលធ្លាប់ធ្វើការ ងារវេនយប់ ទាំងអស់ចំនួន ៣០០ នាក់នេះ ហើយនៅក្នុង ខ ទី៦ នៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ ចែងថា :

-វេនទី១: ចាប់ពីម៉ោង ៦:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៥:១៥នាទី ដោយសម្រាកថ្ងៃត្រង់ពីម៉ោង ១០:៣០ ដល់ ម៉ោង ១១:១៥នាទី

-វេនទី២: ចាប់ពីម៉ោង ១៥:០០ ដល់ម៉ោង ៣:៣០នាទីទៀបភ្លឺដោយសំរាកបាយយប់ពីម៉ោង ២៣:០០ ដល់ម៉ោង២៣:៣០នាទី។ ពេលម៉ោង និងវេនធ្វើការរបស់និយោជិត អាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ទៅតាមការ សម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលមានការចាំបាច់ ។

តាមរយៈ ខ នៃកិច្ចសន្យានេះ បង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រម ឯកភាពតាមកិច្ចសន្យា ជាមុន ជាមួយនិងនិយោជក ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារ ពីការងារវេនយប់ មកការងារថ្ងៃ ឬពីការងារវេនថ្ងៃ មកការងារ វេនយប់ បើសិនជាមានហេតុផលចាំបាច់ ។

យោងតាមកិច្ចសន្យា និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបាន ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ស្របតាម ខ នៃកិច្ចសន្យា ដោយហេតុថា និយោជកធ្វើការ ផ្លាស់ប្តូរនេះ ដោយសារតែការជួបប្រទះនូវវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ដែលនេះ គឺជាហេតុផលចាំបាច់ និងពិត ប្រាកដមែន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របច្បាប់ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សា ការងារវេនយប់ ជូនពួកគាត់នៅដដែល ។

តើកម្មករនិយោជិតវេនយប់ ឬរមកវេនថ្ងៃ មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ខែជារៀងរាល់ខែ ដែរឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតវេនយប់ ដែលបានប្តូរមកវេនថ្ងៃ ក្នុងម្នាក់ៗ នូវប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមលើប្រាក់ខែជារៀងរាល់ខែ ដោយលើក ហេតុផលថា ការងារវេនយប់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងការងារវេនថ្ងៃ ហើយប្រាក់ឈ្នួលវេនយប់ដែលកម្មករ និយោជិតធ្លាប់បានទទួលជាអត្ថប្រយោជន៍ ប្រសើរលើសពីច្បាប់ ដែលនិយោជកធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ដូចនេះត្រូវរក្សាទុក អត្ថប្រយោជន៍នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល ដោយសំអាងលើមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែង ពីការ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ១៤៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ រែកចែកកម្មវិធី២០០៧ ចែងថា " ... ក្រៅពីការងារបន្ត បន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្ទាល់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជួនយប់ ការងារនៃសហគ្រាស អាចមានធ្វើ មួយផ្នែកនៃពេល យប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០ % (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ ឈ្នួលធ្វើការពេលថ្ងៃ ។

យោងតាមមាត្រា ១៤៤ ថ្មីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិត គឺអាស្រ័យទៅលើវេនធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។ តាមមាត្រា ១៤៤ ថ្មីនេះដែរ ការងារវេន យប់ គឺទទួលបាននូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ច្រើនជាងការងារវេនថ្ងៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករ និយោជិត ដែលប្តូរមកវេនថ្ងៃ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមវេនថ្ងៃ តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនយប់មិន មែនជាការបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលនោះទេ។ ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិច ជាងនេះ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតបានប្តូរមកធ្វើការវេនថ្ងៃ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល តាមការងារវេន ថ្ងៃ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើកម្មករនិយោជិតប្តូរពីវេនថ្ងៃ ទៅវេនយប់វិញ កម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនថ្ងៃ ទៅតាមច្បាប់ដូចគ្នា។ បន្ថែមពីលើនេះ ការបាត់ប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតកើតមាន គឺនៅពេលដែលការប្តូរវេន របស់និយោជក មានលក្ខណៈមិនសមស្រប និងមិនត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់។ ផ្ទុយទៅវិញ តាមការបកស្រាយខាងលើ ការប្តូរវេនរបស់និយោជកនេះ គឺមានលក្ខណៈសមស្រប និង ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបានប្រាក់ឈ្នួលតិចនេះ មិនមែនជាការ បាត់ផលប្រយោជន៍ ដែលនិយោជកធ្លាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ពោលគឺ ជាអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ដែលកំណត់ដោយ ច្បាប់។

មាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៊ុន ប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើ បានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិត នៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។ យោងតាមមាត្រានេះ មានន័យថា ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៊ុនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើ បានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នា។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលវេនថ្ងៃពី ៦០-៧០-៨០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង មួយខែ។ ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលវេនថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតពុំបានលើឡើងថា តិចជាង ឬច្រើនជាងកម្មករវេន ថ្ងៃដទៃទៀតទេ។ ហើយកម្មករនិយោជិតទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលវេនថ្ងៃនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬភាគីទាំងពីរបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងណា មួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំណុចវិវាទនេះ ជាការ
ទាមទារលើសពីច្បាប់ ហេតុដូច្នេះនេះ វាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

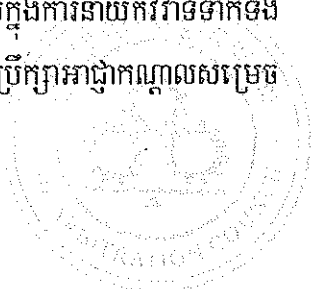
កន្លងមក ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាអំពីភាពជាតំណាង
បំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីនៃវិវាទ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់
សហជីពនេះ ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំ
សំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជា
តំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញ
តាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

ម៉្យាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែង
ថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ និងមកជំនួស
អនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចា
បង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ។"

ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់
ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី២-២ និង
ប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១)។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជីកា និង មានសមាជិក
ច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារ
នោះមកជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០១/០៨
-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)។

យោងតាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាង សហជីពនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ
ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេលនោះ
ភាគីនិងមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡូកអៅ ឬ នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ជាថ្មីម្តងទៀតក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យ
កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ កូប៉ិល អាណាវែល មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទទាក់ទង
នឹងផលប្រយោជន៍មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
មិនពិចារណាចំពោះការទាមទារនេះទេ។



Area

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

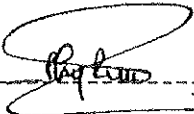
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការងារវេនយប់ ជូនពួកគាត់នៅដដែល ។
- មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតវេនយប់ ប្តូរមកវេនថ្ងៃ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់ខែ ជារៀងរាល់ខែ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

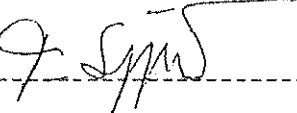
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអាកាសចរណ៍ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម គិរីម្យ**
ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឡុង ស៊ីវ៉ាន់**
ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុងឈា**
ហត្ថលេខា: _____ 